

Vestia-bonus moeilijk terug te vorderen

Het gegeven woord blijft bindend

**Stephanie Dekker en
Paulus van den Bos**

Na het vertrek van de ceo van Vestia is ophef ontstaan over de hoogte van zijn beloning, zijn pensioenregeling en over het bedrag van €3,5 mln dat, volgens opgave van Vestia, zou zijn vrijgevalen per einde dienstverband. De Tweede Kamer eist dat dit geld terugkomt. Recentelijk werd ook de afvloeiingsregeling van de voormalig voorzitter van de NMa als onredelijk en onwenselijk gekwalificeerd. Maar kan een werkgever zich van zijn contractuele verplichtingen ontdoen als de werknemer vraagt om betaling, met enkel een beroep op de publieke verontwaardiging? Het lijkt er niet op. In de veelbesproken ABN Amro-zaken uit 2010 wees het Hof het beroep van ABN Amro op de maatschappelijke ophef uitdrukkelijk van de hand. De Rechtbank Rotterdam en de Kantonrechter Den Haag oordeelden overeenkomstig op 30 maart 2011, respectievelijk 6 juli 2004. De hoofdregel is en blijft dat het gegeven woord bindt. Het enkele oordeel van derden dat de afspraken buitensporig zijn, zet juridisch weinig zoden aan de dijk.

Er zal dus meer aan de hand moeten zijn. Zo kan de werkgever nadien kennis nemen van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer tijdens dienstverband, zoals werknemersfraude. Of de werknemer blijkt relevante informatie te hebben verzwegen tijdens de onderhandelingen over de afvloeiingsregeling. Een vordering tot nakoming van de werknemer kan in die gevallen bijvoorbeeld naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

zijn. Maar stel dat de werkgever al heeft betaald. Kan hij dit geld dan nog terughalen? De werkgever zal het contract dan alsnog met terugwerkende kracht ongedaan moeten maken. Daarvoor dient hij zich bijvoorbeeld te beroepen op een wilsgebrek als dwaling of bedrog. Slaagt een dergelijk beroep, dan kan de werkgever tevens teruggevorderen van het aan de werknemer betaalde bedrag.

Bij een pensioenregeling zouden zowel de premies als de corresponderende pensioenaanspraken in een voorkomend geval teruggehaald moeten worden. Het terugvorderen van de pensioenuitvoerder van de betaalde premies laat zich al moeilijk denken. Maar het ongedaan maken van eenmaal toegekende pensioenaanspraken wordt al helemaal lastig. Na toekenning zijn die in beginsel onaanastbaar geworden. Indien de onderliggende overeenkomst met de werknemer succesvol wordt aangetast, dient de werkgever een vordering in te stellen om de onbillijke bevoordeling van de werknemer terug te draaien.

De summiere berichtgeving in de Vestia-zaak over de inhoud van de getroffen regeling laat de mogelijkheid open, dat in dat geval de vertrekregeling niet zozeer in extra pensioenaanspraken voorzagt. Als dat juist is, zou een en ander mogelijk wel rechtstreeks teruggevorderd kunnen worden. Het eventuele terugdraaien van zo'n regeling veronderstelt dat de betrokken fiscale lasten kunnen worden teruggehaald. Ook dat staat niet bij voorbaat vast. De werkgever kan niet zomaar weglopen voor in het verleden gezamenlijk gemaakte keuzes wanneer die leiden tot negatieve publiciteit. Hier geldt voor werkgever en toezichthouder: bezint, eer ge begint.

**De werkgever kan niet
zomaar weglopen
voor in het verleden
gezamenlijk
gemaakte keuzes**

**Mr. S.E.M. Dekker, advocaat
arbeidsrecht en mr. drs. P. B.
van den Bos CPL, advocaat
pensioenrecht, werken bij CMS
Derks Star Busmann.**